



La place des femmes sur les marchés du travail britannique et français : logique marchande versus logique civique

Olivier Thevenon

► To cite this version:

Olivier Thevenon. La place des femmes sur les marchés du travail britannique et français : logique marchande versus logique civique. Des marchés du travail équitables? Approche comparative France/Royaume Uni, Peter Lang, pp.51-88, 2001, Travail et Société - Work and Society. hal-00458370

HAL Id: hal-00458370

<https://hal.science/hal-00458370>

Submitted on 23 Feb 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La place des femmes sur les marchés du travail britannique et français :

logique marchande *versus* logique civique

OLIVIER THEVENON

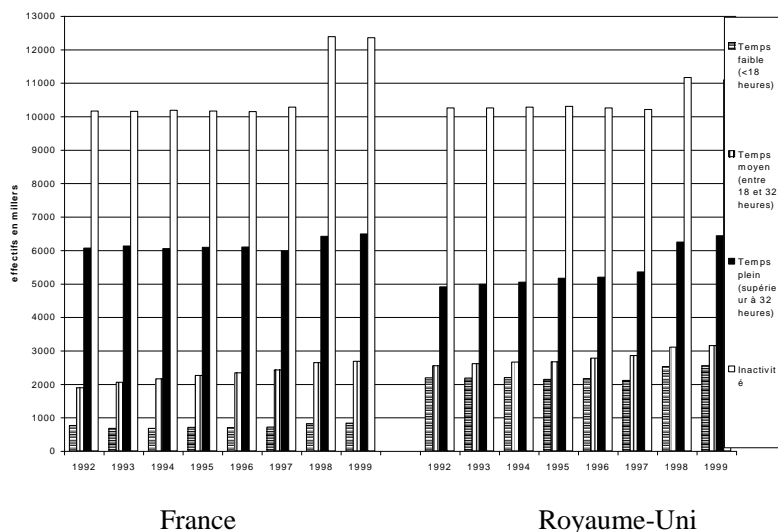
*A.T.E.R. en Sciences Economiques, FORUM, Université Paris
X-Nanterre*

Les années 90 ont vu le volume d'emploi féminin s'accroître fortement au Royaume-Uni comme en France. La croissance très dynamique de l'emploi féminin observée au cours des années 80 s'est ainsi poursuivie au Royaume-Uni, où l'effectif féminin présent dans l'emploi s'est accru de près de 2400 milliers d'emplois de 1993 à 1999 (*Figure 1*). Les françaises ont quant à elles bénéficié d'une conjoncture moins favorable, la croissance nette de l'effectif employé atteignant environ 1200 milliers d'emplois, soit environ la moitié de la croissance observée Outre-Manche. Dans ces deux pays, le développement de l'emploi à temps partiel a constitué un facteur important de cette croissance, permettant à certaines catégories de femmes, comme les mères de jeunes enfants, d'accéder à l'emploi alors qu'elles en étaient traditionnellement écartées.

	Taux d'activité		Taux d'emploi à temps partiel		1.2. Taux de chômage	
	emmes	ommes	emmes	ommes	emmes	ommes
F	62.2	75.5	31.7	5.6	14.0	10.5
R.U.	67.3	82.8	44.4	8.9	5.2	6.9
U.E.	59.2	78.1	33.4	6.1	11.0	8.2

Source : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail ; chiffres présentés par Letablier et Lurol (2000)

Figure 1 : Evolution des effectifs féminins dans l'emploi



Source : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail

Il subsiste néanmoins des différences profondes entre ces deux pays qui marquent des positions très distinctes des femmes vis-à-vis du

marché du travail, malgré des taux d'activité relativement voisins en 1999.

La structure par âge des taux d'emploi révèle un premier écart très net aux deux extrémités des tranches d'âge, les taux d'emploi apparaissant sensiblement plus élevés au Royaume-Uni qu'en France, tant pour les moins de 25 ans que pour les plus de 45 ans¹ (

¹ Voir dans cet ouvrage la contribution de G. de Larquier sur les *Dynamiques des marchés du travail...* pour une comparaison de cette évolution avec celle de la population masculine.

livier Thévenon

Figure 2).

C'est en outre une mutation spécifique que l'on observe au Royaume-Uni, puisque, alors que le profil des taux d'emploi fait apparaître en 1992 un creux pour les âges correspondant à la période de formation de la famille, l'écart s'est pratiquement effacé en 1999. La période de retrait prolongé de l'emploi traditionnellement associée à l'arrivée des enfants semble ainsi peu à peu disparaître, ou du moins se raccourcir, même si le niveau de participation à l'emploi atteint encore aujourd'hui son maximum à un âge – la cinquantaine – auquel l'offre de travail ne dépend plus de la présence de jeunes enfants. Cette évolution s'inscrit dans le prolongement de la croissance de l'emploi des mères de jeunes enfants à laquelle a donné lieu, au cours des années 80, le développement de l'emploi à temps partiel (Humphries et Rubery, 1995).

Figure 2 : Taux d'emploi féminin

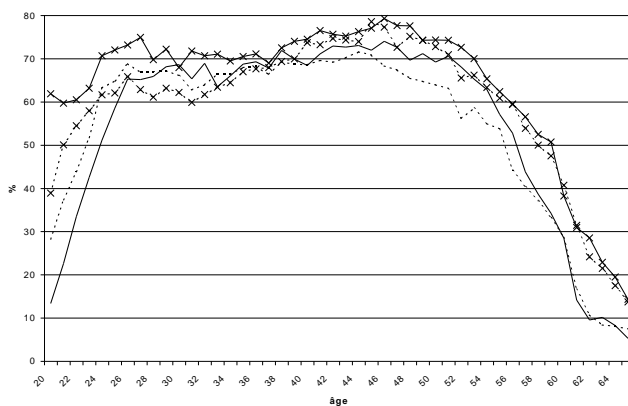
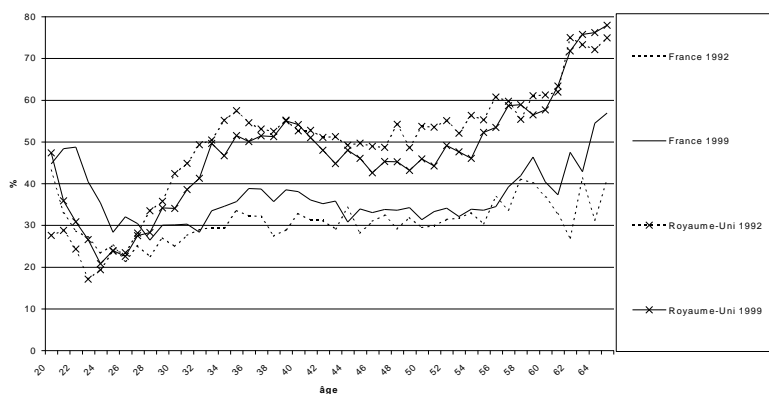


Figure 3 : Part de l'emploi à durée inférieure à 32 heures hebdomadaires



La place prépondérante du temps partiel dans la structure de l'emploi féminin est une autre marque distinctive du « modèle » britannique, tandis que le travail à temps partiel ne représente qu'une part très minoritaire en France, et ce malgré une croissance significative observée durant les années 90 (*Figure 1*). Un examen plus détaillé de la structure des durées hebdomadaires de travail fait en outre apparaître un développement plus important des durées inférieures à 18 heures hebdomadaires, alors qu'en France le temps partiel demeure composé de durées comprises quasi exclusivement entre 18 et 32 heures².

Notre hypothèse est que ces différences ne sont pas superficielles et qu'elles révèlent, au-delà de différences de structures du marché du travail, des formes de valorisation du travail féminin différentes dans les deux pays, qui prennent appui sur des conceptions variables du rôle des femmes dans la famille et dans la société. Si l'intégration croissante de ces dernières sur les marchés du travail britannique et français traduit bien, dans ces deux pays, une émancipation progressive du secteur domestique, elle paraît néanmoins répondre à des principes de valorisation et de régulation différents au Royaume-Uni et en France. Ces différences se reconnaissent par les formes distinctes d'*encastrement* des comportements féminins d'offre de travail dans leur environnement macro-sociétal, soumis alors à un ensemble de d'opportunités et de contraintes tout à fait spécifique.

Le fonctionnement du marché du travail constitue la première dimension de cet encastrement qui impose, selon son mode de régulation, des contraintes variables sur les formes de coordination des relations emploi-famille. La recherche des principes mis en œuvre dans cette coordination amène à s'intéresser à une seconde dimension de cet encastrement, à savoir la façon dont, au niveau macro-social, le

² Des évolutions de nature contrastée et tendant à diminuer les écarts entre les deux pays ont néanmoins eu lieu dans les années 90. Ainsi, c'est la croissance de l'effectif employé à temps « normal » (i.e. plus de 32 heures par semaine) qui a le plus contribué à la croissance de l'emploi féminin en Grande-Bretagne – en alimentant de près de 1.500.000 la croissance totale de l'effectif employé de 2.400.000 –, alors que, au contraire le nombre de femmes employées pour moins 33 heures hebdomadaires a contribué en France pour près des 2/3 de la croissance totale de l'effectif féminin.

Marché (du travail), l'Etat et la Famille – et à l'intérieur de celle-ci hommes et femmes – sont mobilisés dans la construction de la société. On trouve alors, au niveau des institutions publiques, d'autres contraintes et aussi d'autres ressources qui cadrent les comportements féminins. Mais on y trouve surtout, à travers les principes de bien commun mis en avant pour justifier les interventions de l'Etat dans les affaires familiales ou sur le marché du travail, les représentations qui soutiennent de façon dominante les comportements féminins. L'examen de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre par les politiques sociales, familiales ou les politiques d'emploi permettent alors d'identifier ces principes, qui incarnent la (les) représentation(s) dominante(s) de ce qui constitue une « bonne » famille ou des rapports « justes » entre hommes et femmes, et que l'Etat contribue à diffuser par son action, et ses modes de légitimation et de contrôle.

Nous chercherons à dégager les principes très généraux sur lesquels se fondent, au niveau micro-social, les comportements féminins d'offre de travail et, au niveau plus macro-social, les politiques publiques dirigées vers les familles, sans pour autant négliger la variété des registres sur lesquels ces comportements peuvent s'appuyer. Pour cela, nous suggérerons, dans un premier temps, que l'examen des principes de justification de l'intervention publique dans les affaires sociales constitue un prolongement de l'approche sociétale, ouvrant sur une analyse moins rigide des identités nationales et de la pluralité des registres de comportements qui existe au sein d'une société donnée. Cette ouverture permet en outre de saisir le registre très général sur lequel se construit, dans un but de cohérence, l'articulation entre les comportements des ménages et celui de l'Etat. Nous serons alors conduits, dans un deuxième temps, à proposer des idéaux-types d'action publique et de comportement d'offre de travail, supportés par des principes de bien commun alternatifs que l'on suppose être à l'œuvre en France et au Royaume-Uni. Nous suggérerons que la place sociale des femmes est ancrée sur un compromis de type domestique-marchand au Royaume-Uni, alors qu'un compromis domestique-civique paraît plus largement dominer en France. Ces différences de registres permettent d'éclairer la nature des modèles d'emploi féminins dans ces deux pays. Nous soulignerons enfin que l'intégration croissante des femmes dans l'emploi s'effectue au prix de fortes inégalités qui prennent des figures très différentes dans les deux pays.

1. Approche sociétale et conventions de bien commun

1.1. Les équivoques de l'approche sociétale

Il existe désormais une littérature assez vaste mettant en évidence l'existence de modèles de participation féminine au marché du travail très contrastés dans les pays de l'Union Européenne. Cette littérature est néanmoins très diverse, et les approches institutionnalistes apportent un éclairage particulier qui met en avant la construction sociale qui supporte, de façon spécifique dans chaque pays, l'intégration des femmes sur le marché du travail. On peut retenir de ces travaux l'idée selon laquelle les modèles d'emploi féminins résultent d'une construction sociale articulant trois catégories de « rapports sociaux » :

- Le premier niveau est celui de la gestion par les ménages de leurs activités de production et de reproduction. On repère ici la façon dont s'effectue la répartition des activités marchandes et domestiques entre les partenaires, et la manière dont cette répartition est affectée par la formation de la famille.
- Le deuxième niveau est celui des modes de fonctionnement et de régulation du marché du travail, qui offre aux femmes des perspectives d'intégration sur les marchés du travail variables selon les pays.
- Enfin, le troisième niveau, macrosocial, concerne l'intervention de l'Etat dans la gestion des relations emploi-famille par la création d'institutions, qui s'appuie sur une représentation de l'ordre social dans lequel l'Etat, le Marché et la Famille se voient attribuer des fonctions spécifiques.

Sont ainsi repérés trois espaces sociaux – l'espace familial, l'espace du marché du travail et l'espace de l'action publique – dont l'interaction est à même de produire des modèles de comportement tout à fait spécifiques dans les différents pays.

L'approche sociétale a fortement contribué à la compréhension des formes d'interaction entre ces différents espaces. L'intérêt suscité par cette approche tient au fait que la construction des liens entre le niveau micro-social des acteurs et le niveau macro-social des espaces est traitée comme question centrale, alors qu'elle est totalement délaissée

par l'analyse économique standard. L'approche sociétale met ainsi en avant la nécessité de considérer la façon dont « acteurs » et « espaces » se construisent conjointement, par leur interaction. On reconnaît par là que si les acteurs participent, par leurs agissements, à structurer les espaces dans lesquels ils évoluent, ces espaces ont aussi des effets structurants dans la mesure où ils contribuent fortement à la formation des identités, et déterminent les conditions mêmes d'existence des acteurs (Maurice, 2000). Mais l'originalité de l'approche réside dans l'idée que cette construction des « *acteurs dans leur relation à la société* » (Maurice, 1989) prend une forme particulière dans chaque pays, en raison des interdépendances spécifiques qui sont créées entre espaces et acteurs. On peut ainsi parler d'effet sociétal dans la mesure où l'ensemble de ces interdépendances débouche sur la formation d'une cohérence globale propre à chaque pays. Il s'agit alors, pour l'analyse sociétale, de rendre compte de la place logique des éléments qui composent cette cohérence, ce qui débouche sur (au moins) deux implications :

(i) D'abord, la compréhension des rapports sociaux spécifiques observés dans chaque pays ne peut être envisagée que s'ils sont rapportés à la logique de système qui les maintient de façon cohérente, et donne par conséquent sens à chaque élément. Il importe donc de saisir le système social dans son ensemble, système qui n'est ici rien d'autre que la chaîne des interdépendances qui se déploient de façon spécifique dans chaque pays. On s'oriente alors non pas vers l'idée qu'il existe un modèle universel s'appliquant quelles que soient l'époque ou l'histoire des pays, mais vers la prise en compte des formes de cohérence qui caractérise chaque pays de façon spécifique, perspective qui permet alors de sauvegarder l'idée que des identités spécifiques sont à l'œuvre dans chaque pays. Cette identité « sociale » n'est toutefois pas confondue avec une identité « culturelle » puisque, ce qui est mis en évidence est la façon dont se construit « *l'évidence du culturel* » par l'établissement de codifications, de règles ou de procédures tout à fait spécifiques (Maurice et al., 1991).

(ii) Un tel point de vue affecte en outre le statut de la comparaison, qui doit traiter avec le paradoxe selon lequel celle-ci s'effectue forcément sur des entités non comparables (Maurice, 1989 ; Thérét, 1997). En mettant en avant l'existence de configurations nationales spécifiques, on s'écarte en effet d'une comparabilité directe entre des rapports sociaux considérés comme des équivalents fonctionnels. Une comparaison terme à terme est donc impossible, puisqu'elle ne permettrait de rendre compte de la substance même des différences qui tient avant tout à l'effet de système. Ce sont alors davantage les

systèmes (ou des sous-systèmes) qu'il s'agit de comparer, ce qui impose toutefois de déterminer préalablement le niveau adéquat de comparaison (Commaille et de Singly, 1998).

Cette perspective serait totalement séduisante si elle ne comprenait pas, en contrepartie, certaines restrictions. S'il apparaît en effet tout à fait pertinent de mettre au centre de la réflexion la question de l'interaction micro-macro, les auteurs ne sont pas parvenus à lever toute ambiguïté sur la façon de traiter les deux implications que nous venons d'évoquer. L'idée de cohérence sociétale s'avère en effet problématique pour au moins deux motifs.

Tout d'abord parce qu'il apparaît difficile d'apprécier le niveau de généralité des relations spécifiques observées dans chaque pays, bien que l'on reconnaisse que « *la spécificité véhicule une forme de généralité qui est diffusée à partir d'elle et cristallisée en elle* » (Maurice et al, 1982 ; p. 314). Le risque est pourtant de récuser toute forme de généralité, et de réduire considérablement la comparaison à un espace trop étroitement circonscrit. Il manque en fait une théorisation proposant un niveau d'abstraction suffisant pour conceptualiser l'imbrication du général et du particulier, et capable ainsi d'éprouver le niveau de généralité des relations observées dans chaque pays (Théret, 1997 ; Berthelot, 2000). Seule une telle théorisation peut en outre permettre de définir le niveau adapté de comparaison, dont le risque est d'être soit trop agrégée, renforçant alors le poids des similitudes, soit d'un niveau de détail trop important, qui, par simple artefact, amplifie trop durement le poids des différences (Commaille et de Singly, 1997).

De plus, l'insistance mise sur la cohérence apparaît certainement exagérée, dans la mesure où elle équivaut à supposer un système social parfaitement homogène, et particulièrement inerte. Ainsi considère-t-on des espaces nationaux uniformes qui font souvent fi de l'hétérogénéité des comportements – observée par exemple au niveau régional. Certains voient ici un travers de l'approche qu'ils associent à un déterminisme holiste dans lequel la logique de système éclipse toute liberté aux acteurs, et de fait toute hétérogénéité. Cette cohérence apparaît aussi outrée dans la mesure où chaque rapport social est décrit comme une réponse fonctionnelle, presque mécanique, aux conditions produites par le système. C'est en effet l'existence d'un système parfaitement intégré qui est suggérée, au prix toutefois de négliger les marges d'autonomie dont peuvent bénéficier les espaces et d'ignorer les évolutions particulières, parfois contradictoires, qui peuvent caractériser ces derniers. Il ne s'agit pourtant pas de contester toute

idée de cohérence, mais il convient certainement d'approfondir l'étude de cette notion sans la tenir pour immuable, et en la confrontant aux tensions qui sont incorporées. Cette nécessité est d'ailleurs bien celle mise en avant par les développements les plus récents proposés par les tenants de l'approche sociétale puisque, comme le souligne Maurice (2000), la cohérence n'exclut pas le changement, la contradiction ou le conflit. Si le primat lui est certes donné, garantissant la cohésion du système, celle-ci n'est pas incompatible avec une évolution qui fait place aux tensions ou aux conflits, bref au changement. Il manque cependant, comme le souligne Théret (1997) les analyses théoriques et empiriques des médiations nécessaires pour penser dans un même mouvement l'hétéronomie « synchronique » des rapports sociaux, mais aussi leur autonomie relative qui s'exprime, quant à elle, dans une temporalité « diachronique ».

1.2. Cohérence sociétale et conventions de bien commun

La thèse que nous suivons ici est que la compréhension des formes de cohérence et de ses tensions peut être approfondie en l'interrogeant du point de vue du jugement porté par les acteurs sur la légitimité de leurs institutions. Cette thèse s'appuie sur l'idée que l'on trouve au cœur du programme de recherche de l'*Economie des Conventions* et qui suggère que l'on ne peut penser la formation d'un espace collectif – et les formes d'action collective qui y prennent place – sans considérer la forme de légitimité qui lui est nécessairement associée. Ainsi, la constitution d'un collectif suppose que les individus associent à ce dernier une représentation qu'ils considèrent comme juste ou légitime, c'est-à-dire satisfaisant le bien commun (Batifoulier ed., 2001³). Cette construction nécessite préalablement de se mettre d'accord sur un ordre collectivement visé, c'est-à-dire sur ce qui apparaît juste, entendu comme ce qui est considéré à la fois « bon » (i.e. efficace) et « équitable ». Cette nécessité découle de l'existence d'une pluralité de principes pouvant justifier le bien commun, qui ouvrent sur différents modèles d'évaluation des personnes, de leur

³ Cf. en particulier les contributions d'Eymard-Duvernay ou de Batifoulier et Thévenon (2001).

livier Thévenon

environnement, et de l'efficacité des comportements. L'accord est obtenu de façon conventionnelle au sens où il fait suite à un arbitrage au sein de cette pluralité de principes pouvant justifier différentes formes d'efficacité.

Notre hypothèse est que l'idée de cohérence sociétale a partie liée avec les épreuves de justification qui accompagnent, dans une société donnée, la formation de collectifs, puisque c'est l'imbrication même de ces collectifs établis à différents niveaux – i.e. par des acteurs et impliquant des degrés de collectifs différents – qui pose le problème de la cohérence et qui doit être justifiée. On trouve ainsi par exemple, au niveau des justifications données de l'action publique une volonté de l'inscrire en cohérence avec les collectifs établis à des niveaux inférieurs, comme au sein des familles.

La cohérence sociétale n'est donc plus ici appréhendée uniquement à partir des spécificités structurelles des différentes formes institutionnelles, mais à partir des principes que l'on trouve à leur fondement et qui assurent leur cohérence parce que les acteurs les considèrent comme légitimes. C'est en effet à cette condition que la cohésion et la stabilité des institutions peuvent être garanties. Et c'est aussi à travers la contestation de cette légitimité que toute discordance est alors immédiatement traduite. Dans ce cadre, la cohérence n'est pas une simple fiction proposée par le modélisateur, puisqu'elle fait partie de la stratégie des acteurs à travers le jugement qu'ils portent sur leurs institutions, et devient même une condition de leur engagement dans des ensembles collectifs (Boltanski et Chiappello, 2000). L'examen des principes de bien commun constitutifs aux espaces collectifs, repérables par la justification servant à des institutions qui y sont associées, permet alors d'enrichir l'analyse des effets sociétaux au regard des critiques que l'on vient d'évoquer.

En premier lieu, il est possible de comparer, d'un pays à l'autre, les principes généraux de bien commun mis en avant au sein des différents espaces collectifs, et que l'on retrouve, en particulier, dans les justifications données à l'action publique. Cela suppose toutefois d'identifier des principes de portée suffisamment universelle pour être distincts de traits ou de valeurs culturels, en dépit des contenus particuliers auxquels ces principes peuvent donner lieu dans les différents pays à travers la création de dispositifs institutionnels spécifiques. On sera alors en mesure d'établir une référence commune aux différents pays (sous la forme d'idéal-type), à partir de laquelle on pourra mieux estimer les écarts ou les différences de nature entre les pays.

Ensuite, en considérant une pluralité de principes de bien commun pouvant coexister au sein d'un pays, on s'oriente vers une analyse moins rigide des identités nationales, qui fait place à certaines formes d'hétérogénéité et de dynamique. L'hypothèse de pluralité des principes de bien commun suggère que les individus d'une société et d'une époque données peuvent inscrire leur comportement dans des cadres d'interaction variables, ce qui s'écarte de l'idée d'une forme de socialisation ou de rationalité économique unique. Supposer une telle pluralité en matière d'évaluation du travail des femmes revient à prétendre qu'il peut tout à fait coexister, dans un même pays, différents modèles d'évaluation de leur rôle dans le système de production, débouchant sur des comportements d'offre de travail différents. Cette hypothèse n'est toutefois pas incompatible avec l'idée d'un nombre limité de modèles prédominants au niveau macro-économique, la domination pouvant être repérée par la façon dont l'Etat prend en compte cette évaluation dans son action. La coexistence d'une pluralité de formes d'évaluation légitimes permet néanmoins de comprendre pourquoi l'action de l'Etat ne s'effectue pas selon un principe substantiel unique, mais vise davantage à composer avec cette pluralité en proposant un ensemble varié d'institutions, et par l'édification de compromis entre différents principes. De fait, la présence de conceptions concurrentes du bien commun implique l'existence de tensions ou de contradictions observables par la façon dont se font et se défont les compromis, et qui ouvre sur une appréhension dynamique des évolutions sociétales.

2. Conventions familiales et conventions de l'Etat.

Notre conjecture est que les différences de modèles d'emploi féminin observés au Royaume-Uni et en France rendent compte de différences profondes de nature des évaluations faites du travail féminin, qui fondent, dans un pays et pour une époque donnés, les normes de comportement et de pratique de la majorité des ménages. Ces pratiques reflètent ainsi la *convention familiale*, c'est-à-dire la représentation (ou le modèle d'évaluation) du bien commun qui se trouve, implicitement ou explicitement, au fondement de l'organisation

des rapports entre les partenaires d'un ménage dans leurs activités de production et de reproduction, et qui donne lieu à des comportements féminins d'offre de travail spécifiques⁴. L'observation de ces comportements au niveau macro-économique permet de dégager la (les) forme(s) dominante(s) de cette convention liée à l'espace familial, mais néanmoins construite en interaction avec les autres espaces, et dont le (les) principe(s) constitutif(s) sont plus ou moins institutionnalisés dans les systèmes de protection sociale, reconnu juridiquement par le droit social et familial, ou encore inscrit dans les politiques sociales, familiales ou les politiques d'emploi (Fouquet et al., 1999 ; Letablier, 2000). Les formes dominantes de conventions familiales sont donc reconnaissables non seulement par les comportements d'offre de travail repérés au niveau macro-économique, mais aussi à travers la façon dont l'Etat organise son action en relation avec les attentes conférées à la Famille et au Marché. Cette action s'appuie alors sur la représentation d'une organisation sociale cohérente, dans laquelle les rapports de genre, mais aussi la Famille, le Marché et l'Etat se voient conférés des attentes tout à fait spécifiques. Ces justifications relèvent de ce que l'on peut nommer, à l'instar de Salais (1998), la *convention de l'Etat* ⁵, qui soutient la formation d'un ensemble de dispositifs institutionnels spécifique.

⁴ Cette convention est donc ancrée sur une représentation de ce qu'est un « bon » ménage, c'est-à-dire sur ce qui fait la valeur de ce collectif, dont dépend alors la manière dont les ressources personnelles et collectives seront valorisées au sein du ménage. Cette représentation du bien commun possède cette double qualité de susciter la coopération des partenaires en imposant toutefois certaines contraintes d'équité. Une pluralité de conventions est toutefois envisageable, associée à différentes façons de valoriser les ressources et les opportunités de chacun, à gérer les contraintes, et donc à différentes représentations du comportement « légitime » attendu par et pour chacun. En particulier, la répartition des activités marchande et domestique entre les partenaires, de même que l'influence de la formation de la famille sur leurs comportements sera variable selon le type de convention familiale. Il faut noter que Nohara (1999) propose une analyse assez proche en détachant cependant la notion de convention familiale de celle de modèle d'évaluation.

⁵ Nous reprenons ici le concept proposé par Salais qui conçoit l'Etat démocratique comme une convention entre les personnes, dont la spécificité est de définir les modalités de construction du bien commun à son niveau le plus collectif, envisagé ici au niveau national. Nous lui donnons toutefois un contenu spécifique en considérant que le rôle de l'Etat est de coordonner son action à ceux attendus du Marché – en particulier le marché du travail – et de la Famille. Une telle coordination s'appuie donc sur une représentation de ce qui relève d'un « bon »

On peut montrer que les différentes conceptions du bien commun débouchent sur des représentations de la régulation sociale où l'Etat, le Marché ou la Famille occupent une place plus ou moins importante, et dans laquelle ces trois pôles ont des relations variables. L'examen des conventions de l'Etat a alors l'avantage d'éclairer le fait que les différentes conventions familiales renvoient à des formes variables d'articulation avec l'espace public et le marché, et donc à des degrés eux aussi variables de dépendance des comportements féminins d'offre de travail vis-à-vis du fonctionnement du marché du travail et des institutions. Il est alors naturel de se tourner vers l'analyse des principes de bien commun incarnés par les conventions familiales et les conventions de l'Etat, et sur la base desquels se construit leur articulation. Celle-ci s'établit alors principalement à force de compromis entre des principes, parfois contradictoires ou conflictuels, mis en avant par les ménages et l'Etat, qui sont conduits à composer avec des aspirations ou des nécessités très diverses selon le moment, ou selon des circonstances données.

La posture que nous adoptons est donc délibérément compréhensive, puisqu'il s'agit d'interpréter les comportements à partir du sens visé subjectivement « *en moyenne ou approximativement par des agents dans une masse de cas* » (Weber, 1971) en les remplaçant dans leur « ensemble significatif », représenté par ce que l'on a dénommé ici convention familiale et convention de l'Etat. Nous cherchons pour ce faire à construire des idéaux-types, au sens que Weber donne à ce terme, qui représentent les comportements que l'on observerait s'ils résultaient d'une orientation univoque – et de façon rigoureusement rationnelle – vers un principe de bien commun donné. Il sera possible de confronter ces idéaux-types aux relations particulières observées dans les différents pays, conçues alors comme

fonctionnement du marché et d'une « bonne » famille, et à l'intérieur de celle-ci de rapports justes entre hommes et femmes. Cette convention se construit par l'interaction avec l'espace familial et celui du marché, et vise l'établissement d'une certaine cohérence entre ces espaces. En ce sens, l'Etat véhicule la (les) représentation(s) dominante(s) de la façon efficiente et juste dont doivent s'organiser, à l'intérieur des ménages les solidarités et les rôles familiaux, et qui sont éclairées par les justifications que donne l'Etat à ses actions. On recoupe ici l'un des points clé de l'analyse des fondements des régimes d'intervention des Etats-Providence entreprise par Esping-Andersen (1990), en la complétant par l'explicitation des conventions de bien commun qui sous-tendent ces interventions.

livier Thévenot

le résultat d'un processus de complexification et de singularisation des formes typiques (Berthelot, 2000).

Ces idéaux-types sont construits à partir des principes généraux de bien commun identifiés par Boltanski et Thévenot (1991), qui traduisent les différentes façons dont les liens interpersonnels sont valorisés par les individus, et qui les conduisent à former des modèles d'évaluation très différents de leurs ressources et de leurs contraintes. Ces principes font référence à des ordres légitimes auxquels il est possible de rattacher des représentations différentes de l'organisation sociale, et donc des types particuliers de convention familiale et de convention de l'Etat. Ils ont en outre pour particularité d'être suffisamment généraux (universels) pour être distincts de traits culturels et trouver une expression plus ou moins forte dans les pays, tout en associant des contenus variables.

Les principes de bien commun pourront être identifiés par les justifications générales que donne l'Etat de son action, et qui sont incarnées par les dispositifs institutionnels spécifiques qui encadrent les relations emploi-famille. Notre hypothèse est que si le Royaume-Uni et la France se sont progressivement détachés d'une représentation purement « domestique » du rôle des femmes dans la société, c'est en faisant valoir des principes de nature différente, débouchant sur des formes dominantes de valorisation du travail féminin différentes. La valeur « marchande » du travail semble dominer au Royaume-Uni, alors qu'un principe « civique » est davantage mis en avant pour justifier le « droit » à l'emploi des femmes en France, ces deux principes devant néanmoins composer avec le principe domestique.

Avant de présenter comment le rôle de l'action publique incarne, dans chaque pays, ces différents principes, il nous faut expliciter les idéaux-types de convention familiale et de convention de l'Etat qu'ils sont susceptibles de générer. Ces principes sont associés, selon Boltanski et Thévenot (1991), à une représentation de la cité variable selon la conception domestique, marchande ou civique de l'ordre qui lui est lié.

2.1. Convention de l'Etat et convention familiale dans le monde domestique

Dans la cité *domestique*, les individus ont, plus que des droits, des devoirs à l'égard des personnes dont ils se sentent responsables. La grandeur des personnes est donc associée à la fonction occupée dans des chaînes de dépendance personnelles et est éprouvée à l'aune de l'accomplissement du rôle tenu dans la chaîne des responsabilités : la personne sera estimée si elle a accompli son devoir, en conformité avec sa responsabilité vis-à-vis des autres. La tradition, la hiérarchie et la confiance représentent les principaux vecteurs de l'organisation sociale censés cristalliser et aider à la préservation du bien commun.

Le « bon » ménage, au sens domestique, est celui qui repose sur un ordre divisé, où les responsabilités entre les partenaires sont distribuées de façon claire et séparée, ceux-ci étant liés par un ensemble de devoirs et de dépendance. Le modèle du *Male Breadwinner* constitue l'archétype de ce modèle domestique d'organisation des ménages, dans lequel les sphères familiale et professionnelle sont fortement séparées. A l'homme revient le devoir de pourvoir aux besoins financiers du ménage, alors que la responsabilité principale des femmes est celle des affaires domestiques. La division des rôles – et donc du travail – est ainsi le mode de fonctionnement normal du régime domestique, les partenaires ne se substituant pas l'un à l'autre dans leur tâches ordinaires. Parmi les activités affectées en priorité aux femmes, l'éducation des enfants occupe une place prépondérante, celle-ci étant avant tout « affaire de famille ». La participation des femmes au marché du travail n'est donc pas valorisée dans le monde domestique, seules les compétences domestiques des femmes étant objet de valeur.

Une distinction forte est donc établie entre les compétences des partenaires, mais aussi entre ce qui relève de la sphère privée, et ce pour quoi il convient de s'en remettre à la sphère publique. L'intervention de l'Etat se fonde alors, selon cette représentation, sur la reconnaissance d'une frontière nette entre affaires privées et affaires publiques. La Famille est ici un maillon central de l'organisation sociale et l'immixtion de l'institution publique dans les affaires privées n'est légitime que lorsqu'elle est accomplie au nom de la protection des familles, de la maternité, et dans le respect des obligations réciproques entre les membres de la famille. Elle peut même viser à restaurer ces obligations lorsqu'elles sont menacées, même si la séparation nette entre les sphères privées et publiques limite le droit d'ingérence de l'Etat dans les affaires familiales.

2.2. Convention familiale et convention de l'Etat dans le monde marchand

C'est la capacité à saisir les opportunités, en étant mobile et en s'adaptant, qui fait la valeur des êtres dans la cité *marchande*. Le travail professionnel des femmes est alors valorisé s'il contribue au revenu du ménage, et s'il peut être combiné aux contraintes immédiates. L'engagement des femmes au travail est donc dépourvu d'inscription dans le temps, et s'efforce de gérer au mieux les ressources et les contraintes immédiates. La décision d'offrir son travail, ainsi que répartition des activités marchandes et domestiques, s'appuient sur un calcul de court terme, directement fonction du potentiel de gains immédiat, et fortement sensible aux conditions du marché. Par exemple, l'existence de services de garde d'enfants influence les comportements dans la mesure où ils permettent de réduire, à court terme, le coût de participation au marché du travail. La division du travail est elle-même étroitement liée au différentiel de salaire existant entre les partenaires, qui n'hésitent pas à substituer des biens de marché à la production domestique en fonction de leur prix relatif.

Le marché est l'institution centrale par laquelle les comportements s'ajustent dans l'univers marchand. L'intervention de l'Etat est alors limitée et vise en premier lieu à assurer l'efficience ou le « meilleur équilibre » des marchés, qui permet de procurer aux individus le plus large éventail de choix. L'intervention publique en matière d'emploi ou de politique sociale est minimale et s'effectue sous forme de prestations, d'allocations, de subventions capables de créer les conditions satisfaisantes de fonctionnement des marchés.

2.3. Convention familiale et convention de l'Etat dans le monde civique

Dans la cité *civique*, la grandeur est donnée par la capacité à participer de façon souveraine à des collectifs, ce qui suppose que les personnes sont affranchies de leurs liens de dépendance personnelle (de type domestique par exemple). Autonomie et égalité sont les valeurs prévalent jusque dans l'organisation des ménages – la seconde

permettant de préserver la première –, et qui. Le travail marchand des femmes est fortement valorisé dans la mesure où il constitue une voie d'accès à cette autonomie et procure un statut publiquement reconnu. Le principe d'égalité prévaut également dans la répartition des activités domestiques, et ce, même en présence d'écarts de salaire important entre les partenaires.

Les institutions du monde civique soutiennent la volonté d'organiser collectivement le bien public, qui légitime une intervention forte de l'Etat dans les politiques d'emploi et dans les affaires familiales. L'action de l'Etat vise à promouvoir (ou restaurer) l'autonomie individuelle dans la production du bien-être et déploie pour cela d'importants moyens collectifs à travers des politiques d'assistance et de lutte contre l'exclusion. L'emploi est vu ici comme la voie principale d'accès à l'autonomie, et l'accès des femmes au marché du travail est logiquement promu comme objectif explicite. Cet accès est alors ici soutenu par un fort engagement de l'Etat dans la fourniture de moyens collectifs visant à faciliter la combinaison des vies professionnelle et familiale. Le développement de modes publics de garde d'enfants est par exemple justifié par le fait que la prise en charge des enfants est « affaire d'Etat », mais aussi parce que l'on y associe une valeur propre par le fait que la garde publique permet un premier apprentissage de la vie en société.

2.4. Compromis entre différentes natures et modèles de l'offre féminine de travail.

La référence à l'ordre domestique a largement dominé la représentation du fonctionnement des ménages et servi de fondement à l'élaboration des systèmes de protection sociale de la plupart des pays occidentaux. C'est toutefois la distance prise par rapport à cette représentation qui distingue les différents pays (Lewis, 1998). La référence domestique est certes toujours présente, mais les évolutions observées s'ancrent sur des compromis de natures différentes en France et au Royaume-Uni. Un compromis domestique-marchand paraît s'imposer de façon prépondérante au Royaume-Uni, tandis qu'un compromis domestique-civique semble dominer en France.

Lorsque la décision d'offre de travail des femmes est fondée sur un compromis domestique-marchand, la participation des femmes au

livier Thévenon

marché du travail est valorisée uniquement si elle ne nuit pas à la constitution, au bien-être et au fonctionnement harmonieux de la famille. L'engagement des femmes dans le travail professionnel dépend des contraintes immédiates auxquelles elles sont soumises, et est donc dépourvu d'inscription dans le temps. Autrement dit, les conditions de l'offre féminine de travail et de la répartition des activités au sein des ménages dépendent des conditions offertes par le marché. On anticipe dès lors une succession d'entrées et de sorties des femmes du marché du travail, au gré des opportunités et des contraintes imposées par la constitution de la famille, et un lien très étroit entre la durée du travail, le nombre et l'âge des enfants. Le travail à temps partiel des femmes est aussi fortement encouragé, puisqu'il permet de concilier vie professionnelle et vie familiale, et ce, en dépit des conditions d'emplois inférieures.

Le compromis domestique-civique vise, quant à lui, à préserver l'autonomie des partenaires et à avancer vers une égalité, tout en prenant en compte la complémentarité des responsabilités des membres du ménage. La participation des femmes à l'emploi est encouragée, à condition toutefois qu'elle ne remette pas totalement en cause les prérogatives domestiques des femmes. L'inscription des comportements féminins d'offre de travail dans un registre domestique-civique traduit la volonté de combiner rapidement une activité professionnelle à la constitution de la famille. En outre, une activité à temps « normal » est principalement visée par les femmes, fondée sur un pied d'égalité avec les hommes. La répartition des tâches domestiques vise également un objectif d'égalité, tout en maintenant une référence aux rôles anciens et aux habitudes acquises. L'extériorisation de la garde des enfants hors du ménage (ou même hors du réseau local) est vue favorablement, non seulement parce qu'elle permet de combiner une activité « normale » à la vie familiale, mais aussi parce qu'elle participe à l'éducation et à la socialisation des enfants. La prégnance du registre civique s'observe par le fait que les femmes vont chercher à se dégager des contraintes liées à la présence de jeunes enfants, par des retraits de l'emploi moins fréquents ou plus courts, suivis de retours rapides à l'emploi. L'accès à des modes de garde non personnels (principalement publics) soutient alors ces retours, qui sont alors moins dépendants de l'âge du plus jeune enfant.

3. La place sociale des femmes au Royaume-Uni et en France

3.1. Un compromis domestique-marchand au Royaume-Uni

Le caractère libéral du modèle britannique est régulièrement mis en avant pour présenter à grand traits les fondements de son système de protection sociale (Esping-Andersen, 1999). Le marché est une valeur essentielle où peuvent se faire valoir l'initiative et la responsabilité individuelles, qui priment alors sur l'intervention de l'Etat (Barbier et Gautié, 1998; Letablier, 2000). L'héritage « beveridgien » confère cependant à cette dernière une fonction « redistributive », où l'Etat a comme premier devoir de garantir un minimum vital à l'ensemble des citoyens en aidant ceux que le système libéral rejette. L'assistance aux plus démunis est alors l'un des axes prioritaires des politiques sociales⁶. La dimension familiale étant présente dans ces politiques, mais sans qu'y soit donnée, comme en France, une justification démographique (Hantrais, 1993). La Famille se voit confiée un rôle déterminant dans les chaînes de solidarités, dans l'éducation des enfants et les soins personnels (Kaufman, 1997; Letablier, 2000). L'intervention publique dans les affaires familiales se doit alors d'être minimale, au nom du respect de la vie privée, et est souvent réalisée de manière indirecte par la garantie d'un niveau minimal de subsistance aux familles. Cette prérogative justifie des mesures « pour les enfants » comme le versement d'allocations familiales permettant d'assurer un niveau de bien-être minimum aux familles ayant au moins un enfant, et justifie en outre la concentration des efforts envers une politique d'assistance en cas de défaillance de la famille et/ou de perte d'emploi du conjoint (Bradshaw et al., 1993) (*Encadré 1*).

A cet ancrage domestique qui fait de la famille l'un des nœuds des solidarités s'ajoute une justification d'ordre marchand des limites de l'intervention de l'Etat, qui ne doit pas entraver les forces du marché. C'est en effet par ce dernier que les ménages peuvent acquérir de la

⁶ voir dans cet ouvrage la contribution de A. Rebérioux sur *Une approche sociétale des conventions de mesure du chômage*.

manière la plus efficace les ressources nécessaires à leur bien-être. L'Etat aide ainsi les familles, mais comme complément ou en cas de défaillance du marché. Le rôle central accordé au marché du travail est illustré par la très grande marge laissée aux entreprises ou aux acteurs locaux pour définir les conditions d'emploi et de contrat, ce que confirme la flexibilisation du marché du travail qui va dans le sens d'une diversification des types de contrats (durée du travail-salaire) possibles⁷. L'Etat se montre alors réticent à une intervention dans la régulation du marché comme en témoigne l'opposition longtemps réitérée du Royaume-Uni à l'adoption des directives européennes concernant l'amélioration des conditions du travail à temps partiel, ou le statut des congés maternité et parentaux, jugeant qu'il est du ressort des entreprises d'en fixer des modalités variables en fonctions des conditions du marché (Hantrais, 1997), et de proposer un ensemble de « *family friendly practices* » (Purcell, 1997).

Le poids accordé au marché se retrouve dans la politique d'incitation au travail des « assistés » – le *workfare* – mise en place par le gouvernement travailliste, dont l'objectif est résumé par la formule : « *le travail pour ceux qui en sont capables, la protection sociale pour les autres* »⁸. Il s'agit de remettre les mécanismes du marché au cœur du processus d'insertion dans l'emploi, en réduisant les effets néfastes que peuvent produire les dispositifs d'assistance (*Encadré 1*). Le rôle « incitatif » que l'Etat entend jouer dans le processus d'insertion sur le marché du travail est motivé par l'idée que l'Il ne peut devenir « l'employeur en dernier ressort », mais qu'il peut développer les incitations suffisantes d'un retour sur le marché du travail de populations traditionnellement considérées « inemployables », comme les chômeurs de longue durée, les handicapés, ou les familles monoparentales (Barbier, 1998). L'idée n'est pas seulement que tous ceux qui peuvent travailler doivent le faire, mais que le salaire de chacun doit suffire pour ses propres besoins – justifiant ainsi l'introduction d'un salaire minimum en avril 1999.

⁷ voir dans cet ouvrage la contribution dans de G. de Larquier sur les *Dynamiques des marchés du travail*.

⁸ Extrait de l'introduction de Tony Blair au texte sur la réforme de la protection sociale, cité par J. Lewis (2001).

La combinaison emploi-famille des femmes qui ne sont pas en difficulté sociale n'est en revanche clairement pas, dans ce contexte, un objectif de l'intervention publique (Letablier et Hantrais, 1995). C'est davantage la flexibilité du marché du travail, par l'éventail des durées du travail possibles, qui doit permettre à ces femmes de trouver un arrangement satisfaisant entre leur activité professionnelle et leur vie familiale. La participation féminine au travail marchand doit alors composer avec les contraintes familiales puisque c'est la femme qui demeure la principale « *artisane de la vie quotidienne au cœur de la famille* » (Letablier, 2000). Elle apparaît ainsi subordonnée à leur prérogative domestique de prise en charge des soins aux personnes dépendantes, et en particulier des enfants. Les femmes doivent en particulier gérer la prise en charge des jeunes enfants dans un contexte où la structure de garde formelle apparaît assez faiblement développée (cf. encadré 2).

Encadré 1 : Les politiques sociales en direction des familles au Royaume-Uni dans les années 90

La politique sociale s'adressant aux familles est constituée dans les années 90 de quatre grands ensembles :

- Les prestations familiales (*Child Benefit*) sont versées de façon universelle sans condition de ressources dès le premier enfant.
- La garantie d'un revenu minimum est procurée par l'*Income Support* qui s'adresse aux personnes privées d'emploi ou travaillant moins de 16 heures par semaine, et propose une allocation versée sous condition de ressources calculées au niveau du ménage. Une allocation spécifique (*Lone-Parent Benefit*) est en outre versée aux foyers mono-parentaux, dont le parent responsable est à très grande majorité de sexe féminin. Le bien-fondé de cette prestation d'assistance est contesté dans la mesure où certaines femmes n'ont pas intérêt à occuper un emploi – surtout s'il est faiblement rémunéré –, car leur salaire est déduit du montant de l'allocation perçue. On y voit alors un effet potentiel de « *trappe à pauvreté* »⁹.
- Le *Family Credit*, géré par les agences de sécurité sociale (*Benefits agency*) définit les prestations auxquelles ont droit les familles composées d'au moins un actif

⁹ voir McKnight, Elias, et Wilson (1998) pour une introduction chiffrée à ce débat.

livier Thévenon

qui travaille au moins 16 heures par semaine, ayant au moins un enfant et disposant d'un revenu inférieur à un certain plafond, dont le montant est variable selon le nombre et l'âge des enfants. Il permet à ses bénéficiaires de disposer d'un revenu excédant le niveau des revenus perçus en période de chômage de façon à réduire les effets de trappe à chômage. L'effet pervers de ce dispositif est toutefois d'encourager l'acceptation d'emplois « secondaires », notamment à temps partiel.

- Enfin, un ensemble d'aides au logement (*Housing Benefit* et *Council Tax Benefit*) est versé aux familles en difficulté.

Le *Family Credit* est remplacé en 1999 par le *Working Family Tax Credit* - désormais géré par l'administration fiscale (Inland Revenue) et versé par les entreprises - qui associe un mécanisme de crédit d'impôt destiné aux familles avec enfants disposant d'un revenu faible et comprenant au moins un actif travaillant un minimum de 16 heures par semaine. Ce dispositif comprend trois éléments : une allocation de base pour un adulte (*Tax Credit*), majorée lorsque la personne travaille plus de 30 heures ; une allocation pour enfants dont le montant dépend de leur nombre et de leur âge (*Child Tax Credit*) ; et enfin une allocation pour les enfants de moins de quinze ans (*Childcare Tax Credit*). Le niveau de la nouvelle prestation est plus généreux et concerne un nombre plus important de ménages puisque 400 000 familles qui ne bénéficiaient pas du *Family Credit* y accèdent. La moitié des allocataires sont des parents isolés, c'est-à-dire quasi exclusivement des femmes (2% sont des hommes)¹⁰.

3.2. Un compromis domestique-civique en France

Les influences composites du système de protection sociale français rendent particulièrement ardues les tentatives de comparaison avec ceux de ses voisins européens. On retrouve ainsi une logique de type assurantiel, dans laquelle les contributions versées au titre de l'emploi ouvrent le droit à des assurances – volet qui incite Esping-Andersen à rapprocher le régime français du régime corporatiste allemand ou néerlandais dans la classification qu'il propose en 1990. Mais un autre volet assistanciel est simultanément présent au sein du système français, le démarquant fortement des précédents (Martin, 1997 ; Letablier, 2000). Cette structure composite – où se retrouvent

¹⁰ voir Chambaz et Lequet-Slama (2000).

l'influence des systèmes Bismarckien et Beveridgien –, s'observe par la façon dont l'Etat intervient dans les affaires familiales, où la frontière entre la logique de l'assurance et celle de l'assistance n'est pas toujours très claire (Hantrais, 1993). Les valeurs qui soutiennent l'intervention de l'Etat sont distinctes de celles repérées au Royaume-Uni, et ont connu une évolution très différente au cours des années 90. La Famille y est certes traditionnellement vue comme une institution centrale de l'organisation sociale, mais une moindre confiance dans les mécanismes de marché justifie une intervention importante de l'Etat dans les affaires sociales, et notamment familiales. Cette tradition « familialiste » sert alors de fondement à une politique familiale, ample par les moyens mis en œuvre, et assez spécifiquement orientée vers le soutien aux familles nombreuses et aux revenus modestes (Thélot et Villac, 1998).

Dans ce contexte, la place sociale des femmes en France s'inscrit, au sein d'une tension entre deux grandes finalités qui traverse les débats socio-politiques français : d'un côté, le « familialisme » évoque la « *défense et la promotion de l'institution familiale* », dont est reconnue le rôle bénéfique pour la stabilité sociale. D'un autre côté le « féminisme » qui s'appuie sur une reconnaissance de la femme en tant qu'individu sujet de droit, et sur l'idée que la « *famille n'existe pas en tant que telle, mais seulement comme un des lieux de l'existence sociale des individus* » (Commaille, 1993). Ce second pôle renvoie à une conception « moderne » de la famille fondée « sur le modèle du contrat », qui unit des individus par principe égaux en droit et dans l'accès à l'autonomie. L'emploi étant le principal vecteur de cette autonomie, on comprend alors que l'égalité de statut et de traitement sur le marché du travail figure parmi les axes clés de l'intervention de l'Etat.

Toutefois, dans un contexte de baisse de la natalité et de pénurie d'emploi, les interventions de l'Etat oscillent entre la tentation familialiste de susciter le retour des femmes au foyer, avec l'espoir de stimuler les naissances, et la visée moderniste d'un libre choix emploi-famille. Au cœur de ces évolutions, les dispositifs d'aide aux familles sont de moins en moins désignés sous le label « petite enfance », mais davantage en termes de « conciliation vie familiale-vie professionnelle » (Letablier et Hantrais (1995b)). La diversification des instruments de politique familiale vise dès lors à accroître le bien-être de tous les membres de la famille en préservant la liberté de choix (Jenson et Sineau, 1998). Parmi ces instruments, on relève la part importante des prestations liées aux problèmes de logement, et l'ensemble particulièrement important des services de garde d'enfant

livier Thévenon

qui sont tout autant conçus dans un but de « confort » et de socialisation des enfants que d'aménagement des relations emploi-famille (cf. encadré 2). Aussi, « *à la flexibilité du marché de l'emploi, les acteurs politiques tentent de faire correspondre la flexibilité des modes de garde, justifiée en termes de " choix " et de souplesse offerts aux familles* » (Jenson et Sineau, 1998). En outre, la prise en compte croissante des risques liés à l'éclatement des familles participe à une évolution de la politique publique qui tend à diluer le familial dans le social, traduisant ainsi la perte de vitesse des fondements familialistes (Commaille et Martin, 1998 ; Fagnani, 1998).

4. Deux formes de compromis au cœur des relations emploi-famille

Nous avons pu identifier, à travers la façon dont se conçoit l'articulation entre la Famille, le Marché et l'État dans les régimes d'intervention publique, deux logiques dominantes de compromis dans lesquelles s'inscrivent les relations emploi-famille au Royaume-Uni et en France. Un compromis domestique-marchand semble marquer l'évolution sociétale au Royaume-Uni, qui s'observe par la fonction centrale assignée aux femmes dans la prise en charge des services de soins aux membres dépendants de la famille et par l'importance accordée aux mécanismes de marché pour offrir un éventail suffisant de possibilités pour satisfaire les choix. La flexibilisation du marché du travail observée dans les années 90 doit néanmoins accroître l'éventail des possibilités pour les femmes d'intégrer le marché du travail par la multiplication des combinaisons possibles de durée du travail et de salaire¹¹. Ce cadre domestique-marchand impose des contraintes tout à fait spécifiques à la gestion des relations emploi-famille. Cette spécificité s'observe en premier lieu par le rôle prépondérant joué par le travail temps partiel dans cette gestion.

¹¹ Voir dans cet ouvrage la contribution de G. de Larquier sur les *Dynamiques des marchés du travail*.

La dimension civique du travail mise en avant en France conduit au contraire à revendiquer pour les femmes un « droit » au travail identique à celui des hommes. Dans ce contexte, le temps partiel féminin ne joue pas le même rôle dans les modalités d'ajustement des relations emploi-famille, qui composent davantage autour d'un compromis domestique-civique.

Ces compromis très contrastés permettent d'éclairer les différences qui apparaissent au niveau macro-économique dans les relations entre la composition des ménages et les situations féminines au regard de l'emploi. On comprend, en particulier, les différences qui affectent les relations entre la présence d'un conjoint et la situation du partenaire féminin au regard de l'emploi. Cette présence, quel que soit son statut juridique, affecte négativement les taux d'emploi féminins, mais aussi la composition de l'emploi dont la proportion de temps partiel est, dans les deux pays, fortement accrue en présence de conjoint. Une telle corrélation apparaît toutefois nettement plus forte au Royaume-Uni, allant dans le sens d'une division du travail plus tranchée. Cette différence dans la division des rôles s'observe en particulier parmi les ménages à deux actifs – i.e. les femmes dont le conjoint exerce lui-même un emploi – dans la mesure où leur participation à l'emploi – plus fréquente au Royaume-Uni –, s'effectue plus fréquemment à temps partiel (*Figure 4*). Ainsi, près de 50% de leur emploi est réalisé pour une durée habituelle inférieure à 32 heures hebdomadaires, tandis que le temps « normal » (i.e. supérieur à 32 heures) domine en France très largement – le temps partiel ne représentant que 30 à 35% de l'emploi féminins parmi les couples à deux actifs. C'est donc davantage, au Royaume-Uni, le modèle « *d'un travailleur et demi* » qui semble se substituer au traditionnel modèle du *Male Breadwinner*, trouvant ainsi une expression plus moderne (Lewis, 1998 et 2001), cohérente avec un compromis domestique-marchand. La domination du travail féminin à temps plein en France au sein des couples à deux actifs traduit au contraire la volonté des femmes d'occuper une position identique à celle de leur conjoint sur le marché du travail, position que soutient le principe civique d'égalité.

Figure 4 : Evolution des taux d'emploi

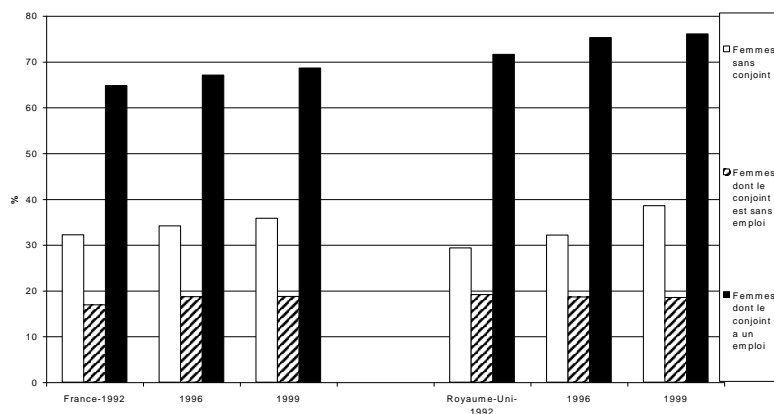
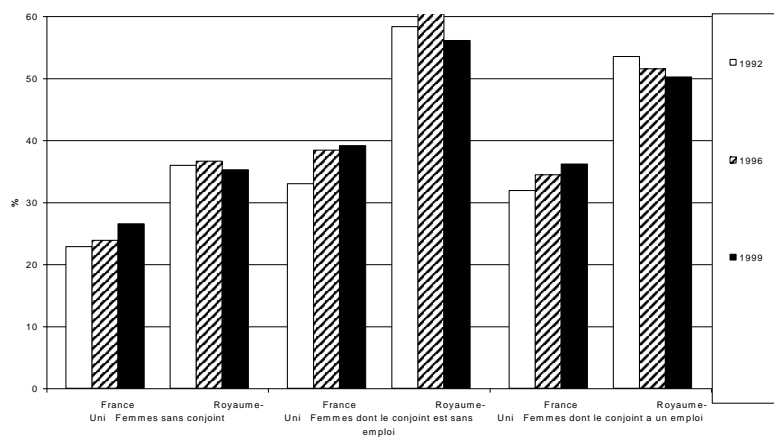


Figure 5 : Evolution de la part du travail inférieur à 33 heures



Source : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail

Les différences de registre dans lesquels s'inscrivent, dans ces deux pays, les comportements des ménages, s'observent en outre par les

relations spécifiques qui lient l'offre féminine de travail aux modalités de la formation de la famille. L'ajustement flexible aux contraintes familiales que suppose le compromis domestique-marchand au Royaume-Uni s'observe par la façon dont la participation des femmes au marché du travail est cadencée par la formation de la famille. L'arrivée des enfants entraîne de façon spécifique des interruptions d'emploi massives, de même intensité quel que soit le rang de naissance de l'enfant (Thévenon, 1999a). Ces interruptions, plus courtes aujourd'hui qu'auparavant (McRae, 1991 ; Macran et al., 1996), sont toutefois fréquemment suivies de retours à l'emploi très majoritairement dirigés vers un temps partiel, qui apparaît alors comme une spécificité de l'emploi des mères. La durée du travail apparaît ainsi comme moyen d'ajuster la participation à l'emploi aux « contraintes » familiales imposées par la présence de jeunes enfants. La probabilité de travailler moins 18 heures par semaine est ainsi croissante avec la présence d'enfant – et en particulier avec celle d'un deuxième enfant. Mais la durée du travail dépend aussi surtout de l'âge du plus jeune enfant, le travail à temps « moyen » ou « normal » étant progressivement croissante avec l'âge du plus jeune enfant – c'est-à-dire lorsque les contraintes de prise en charge se desserrent.

Table 2 : Situations des femmes au regard de l'emploi selon le nombre d'enfant(s) présent(s) dans le ménage – femmes âgées de 25 à 45 ans.

à Occupées	temps Faible	temps Moyen	temps Normal	Chôme uses	Inactiv es
Royaume-Uni					
sans enfant					
1992	4.8	9.3	70.5	4.8	9.7
1999	3.7	9.1	74.4	3	9.2
1 enfant					
1992	14.4	19.9	27.3	6.6	28.8
1999	13.3	23	31.3	4.4	24.3
2 enfants					

1992	20.8	21.9	21.2	4.7	30.4
1999	18	26.3	23.	3.2	27.8
3 enfants et plus					
	18	15.5	12.7	5.3	47.7
1992	18	19.3	13.8	4.1	43.6
1999					
France					
sans enfant					
1992	4.5	11.6	62.5	8.7	11.5
1999	4.3	14.4	59.4	10.9	10
1 enfant					
1992	4.2	14.6	53.5	9.1	15.9
1999	3.8	18.2	49.4	11.5	13.8
2 enfants					
1992	5.6	17.5	44.2	8.7	22.2
1999	4.6	22.6	38.5	10.2	21.5
3 enfants et plus					
	5.9	11.9	20.4	9.8	50.5
1992	5.3	18	20.2	11.8	42.5
1999					

Source : Enquête sur les Forces de Travail, Eurostat.

Le rôle prépondérant du travail à temps partiel comme alternative à l'inactivité s'explique par l'existence d'un ensemble cohérent d'institutions qui définissent un espace cohérent de contraintes et d'incitations (*Encadré 2*). La faiblesse de l'infrastructure d'aide à la garde des enfants explique l'importance des contraintes posée par la prise en charge des enfants aux mères n'ont bien souvent d'autres possibilité que de solliciter des moyens informels. Ainsi, on estime que seuls 2% des enfants de moins de trois ans et moins de 60% des enfants de moins de 6 ans disposent d'une place en mode de garde subventionné par l'Etat, la garde étant généralement assurée par la mère ou par des proches. Mais les contraintes persistent en présence d'enfants plus âgés, dont la prise en charge par l'école demeure

souvent incompatible avec une journée pleine de travail marchand. On note enfin l'existence d'incitations financières pour les femmes à demeurer inactives ou à limiter leur participation au marché du travail, qui viennent s'ajouter aux contraintes posées par la garde des enfants, procurées en particulier le régime d'imposition sur le revenu qui combine, à travers la *Married Couple Allowance*, un principe d'individualisation avec les avantages d'une imposition commune.

Le « succès » du travail à temps partiel de faible durée s'explique alors parce qu'il apparaît souvent comme un compromis satisfaisant entre deux exigences antagoniques. Compatible, d'une part, avec la prise en charge des enfants et les activités domestiques, et permettant de s'adapter aux « contraintes » familiales, en vertu de la valeur « domestique » du temps féminin. D'autre part, suffisamment flexible pour répondre aux incitations du marché et aux besoins financiers du ménage. L'activité à temps partiel prend, dans ce contexte, les traits d'une option durable, comme le remarquent notamment Burchell et al. (1997) qui estiment, à partir du *British Household Panel Survey*, que seuls 34% des départs de l'emploi à temps partiel s'effectuent en direction de l'emploi à temps plein – la fréquence de ces transitions ayant d'ailleurs décliné au début des années 90. Le compromis domestique-marchand qui cadre la décision féminine d'offre de travail explique enfin le niveau de satisfaction relativement élevé associé au temps partiel en dépit d'un ensemble de caractéristiques « objectives » d'emploi mauvaises, comme le rapportent différentes enquêtes sur les motivations liées à l'emploi (Hakim, 1991 ; 1997). Ainsi, 80% des employées à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler à temps plein, alors qu'elles ne sont que 7% à donner comme raison de leur situation le fait qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein (Letablier et Lurol, 2000).

Une telle place du temps partiel n'est en revanche pas observée en France, où l'emploi à temps « normal » demeure la norme dominante d'emploi quels que soient le nombre et l'âge des enfants présents dans le ménage. L'arbitrage semble alors s'effectuer avant tout entre un travail à temps plein ou l'inactivité, et moins dépendant des contraintes liées à l'âge du plus jeune enfant (Thévenon, 1999a et b). La présence dans l'emploi des mères de un enfant est également plus fréquente qu'au Royaume-Uni, tandis que l'extension de la descendance fait progressivement pencher l'arbitrage en faveur de l'inactivité. Tout semble ainsi indiquer la volonté de gérer les contraintes liées à l'arrivée des enfants de façon à aménager, le plus longtemps possible,

livier Thévenon

une présence « normale » dans l'emploi, conformément au compromis domestique-civique qui apparaît ostensiblement soutenu par la mise à disposition d'un ensemble varié de dispositifs visant soutenir la conciliation des vies professionnelle et familiale (*Encadré 1*). D'un côté, l'introduction de droits au congé maternité et à un congé parental témoigne de la volonté de donner aux femmes la possibilité de ne pas éroder leur « droit » à l'emploi. De même, l'investissement important de l'Etat dans la fourniture d'aides à la garde des enfants vise à donner accès à l'emploi, en proposant une place dans une structure financée par l'Etat à près de 23% des enfants âgés de moins de trois ans, et de 99% des enfants de moins de 6 ans. La volonté de composer entre deux principes (domestique et civique) apparaît plus explicitement à travers un dispositif comme *l'Allocation Parentale d'Education* versée aux femmes qui donne naissance à un deuxième ou un troisième enfant et qui font le choix d'une réduction ou d'une interruption d'activité. Le compromis cristallisé par ce dispositif est illustré dans les dispositions qui règlent l'attribution de l'allocation : d'un côté, le versement conditionnel à une réduction d'activité peut être perçue comme un premier pas vers un salaire maternel, reconnaissant le travail de soin aux enfants, tout en maintenant, d'un autre côté, la volonté de ne pas remettre en cause le droit « civique » des femmes à l'emploi, à travers l'autorisation ouverte en 1994 d'une interruption partielle de l'emploi. La visée d'un tel compromis se retrouve dans l'individualisation des aides proposées pour la garde des enfants – type AGED ou AFEAMA (*Encadré 2*) – qui doit permettre aux femmes d'effectuer un choix moins contraint en tenant compte de la diversité de leurs situations.

Dans ce contexte, le travail à temps partiel ne joue pas ici un rôle identique à celui observé au Royaume-Uni dans la gestion des relations emploi-famille. Le temps partiel demeure en effet ici avant tout un moyen pour les entreprises d'augmenter la flexibilité du personnel et des modes de production (Nicole-Drancourt, 1990 ; Coutrot et al., 1997), mais est associé à une marginalisation du statut de l'emploi (Blossfeld et Hakim, 1997). On comprend alors le caractère « contraint » du travail à temps partiel plus fréquemment ressenti en France, puisque, si près de 70% des employées à temps partiel déclarent certes ne pas souhaiter travailler à temps plein, elles sont près 25% à donner comme raison le fait de n'avoir pas trouvé d'emploi à

temps plein (Letablier et Luroi, 2000)¹². La croissance de l'effectif féminin employé pour des durées hebdomadaires comprises entre 18 et 32 heures durant la décennie 1990, fait toutefois écho à la volonté affichée par l'Etat de « *banaliser l'emploi à temps partiel sous ses différentes formes (mi-temps, et surtout trois quart de temps, mercredi libre...) afin d'en faire une modalité de l'emploi à horaires réduits se distinguant de moins en moins des autres formes d'emploi* » (Encadré 2). Le temps partiel, de durée relativement longue, apparaît ainsi comme un moyen pour les mères – en particulier celles d'au moins trois enfants – d'accéder à l'emploi, alors qu'elles s'en écartaient plus fréquemment au début de la décennie (Table 2).

Encadré 2 : Les institutions cadres des relations emploi-famille en France et au Royaume-Uni dans les années 90.

Le système d'imposition sur le revenu

L'impôt sur le revenu repose en France sur un principe d'imposition commune des conjoints qui exerce un effet dissuasif sur l'emploi du « second » travailleur puisque ce dernier est alors taxé à un taux très nettement supérieur à celui qui prévaudrait en cas de taxation individuelle. Le dispositif de quotient familial altère cependant l'effet de la progressivité du taux marginal d'imposition pour les ménages ayant des enfants.

¹² Galtier (1999) dégage néanmoins deux logiques du temps partiel. D'un côté, une logique du temps partiel choisi, construite autour d'un ensemble de caractéristiques favorables. Elle concerne les ménages dans lesquels le conjoint, relativement âgé, a un emploi stable. De l'autre, une logique du temps partiel non désiré (ou contraint), où « *travailler davantage reflète le souhait de la conjointe d'accroître les ressources du ménage, mais aussi de pallier l'insécurité engendrée par la précarité d'emploi du conjoint* ». La durée du travail est dans ce cas fréquemment plus courte et associée au souhait de travailler davantage, mais l'emploi est plus souvent précaire et assorti de caractéristiques particulièrement contraignantes comme des horaires irréguliers, travail du samedi... On trouve souvent dans cette catégorie des femmes appartenant à des ménages en situation instable – notamment des mères isolées–, et qui sont largement insatisfaites de leur emploi.

Depuis 1991, au Royaume-Uni, l'impôt est calculé sur une base individuelle, mais le régime n'est en fait que partiellement individualisé en raison de l'abattement forfaitaire proposé aux couples mariés (*Married Couple Allowance*)¹³. A niveau de revenu total identique, un ménage composé de deux actifs paie un impôt inférieur à celui versé par un ménage à un seul actif. Les ménages sont ainsi incités à partager le travail marchand. La femme, dont le revenu salarial est en général inférieur à celui de son conjoint, est en outre incitée à travailler à temps partiel car le prélèvement est nul si le revenu hebdomadaire est inférieur à £65, ce qui correspond en moyenne à un travail inférieur à 16 heures hebdomadaires. En revanche, jusqu'en 1999, aucun abattement spécifique n'est accordé en présence d'enfants.

Le congé maternité et le congé parental

En France, toute employée qui attend un enfant a droit à un congé maternité payé compris entre 16 et 26 semaines selon le rang de naissance de l'enfant. Depuis 1984, un congé parental est également possible, sous certaines conditions, et pour une durée maximum de trois ans. Ce congé peut être pris par un seul parent, ou partagé, tant que l'enfant n'a pas atteint sa troisième année¹⁴. Il ne donne droit à aucune compensation financière directe mais peut être associé à l'*Allocation Parentale d'Education* dès l'arrivée d'un deuxième enfant (depuis 1995) ou d'un troisième (depuis 1986). Son montant maximum équivaut à la moitié du SMIC, si le parent choisit d'interrompre totalement son activité. L'allocation peut être perçue à taux partiel si l'activité est réduite à 80%¹⁵.

¹³ Ce dispositif toutefois est supprimé en 1999 au bénéfice de dispositifs d'abattement destinés spécifiquement aux familles monoparentales (*Additional Personal Allowance*) ou liés à la présence d'enfants (*Children's Tax Credit*).

¹⁴ Perçu lors de son introduction comme un moyen de libérer des emplois et de favoriser les naissances, le congé parental est aujourd'hui justifié comme un moyen de combiner accès à l'emploi et formation de la famille. Son impact reste toutefois modeste puisque seules 100 000 femmes y ont recours en 1992, soit 1.5% du nombre d'employées (Van de Velle, 1997). Afssa et al. (1993) observent que le départ en congé parental dépendent étroitement de la catégorie socio-professionnelle de la mère, et du rang d'arrivée de l'enfant.

¹⁵ Le succès de cette allocation est illustré par la croissance très forte du nombre de bénéficiaires de rang deux qui a été observé dans la deuxième moitié des années 90, l'effectif passant de 110 000 bénéficiaires en 1995 à plus de 350 000 en 1998 – dont 70% à temps plein, et le nombre de bénéficiaires de rang 3 étant un peu inférieur à 200 000 (Bonnet et Labbé, 1999). Ce succès est expliqué par l'existence d'une véritable incitation suscitée par cette allocation parmi les allocataires de rang deux, au-delà des effets d'aubaine repérés précédemment parmi les bénéficiaires

Les droits de congé associés à la maternité sont plus restrictifs au Royaume-Uni. Un congé maximum de 40 semaines est possible pour les femmes employées à temps plein. Les conditions de rétribution sont néanmoins très restrictives – une ancienneté de deux années dans l'entreprise est nécessaire –, et dépendent des situations individuelles. Seules 18 semaines donnent droit au versement d'une compensation financière, les vingt-deux semaines restantes étant non-payées. Plusieurs accords de branche viennent compléter cet accord général, particulièrement dans les secteurs bancaire et de l'assurance, ou dans le secteur public.

Législation concernant la durée du travail

La loi institue en France une durée légale à temps plein de 39 heures par semaine - 35 heures depuis 2000 -, et un maximum de 10 heures jour. Les conventions collectives autorisent toutefois certains écarts selon le secteur d'activité, le nombre d'heures autorisé pouvant atteindre 48 heures (et 12 heures par jour). Le travail à temps partiel ne dépasse pas en règle générale 32 heures hebdomadaires. Les aides aux entreprises pour favoriser le développement du temps partiel sont importantes, composées de deux types d'incitation cumulables : (i) un abattement de 30% des cotisations patronales de sécurité sociale (soit une baisse d'environ 10% du coût du salarié) est proposé à une entreprise qui embauche un salarié à temps partiel ou lors d'une transformation d'un temps plein en temps partiel sans abaissement du volume d'heures travaillées dans l'entreprise, lorsque le travail hebdomadaire moyen est compris entre 18 et 32 heures ; toutefois, un tiers seulement des effectifs éligibles pour cette aide en bénéficie effectivement ; (ii) un abattement de charges sociales pour inciter à l'embauche de salariés à bas salaire¹⁶.

La flexibilité en matière de durée du travail est plus grande au Royaume-Uni, dans les années 90, puisqu'il n'y a pas de limites réglementaire générale: 39 heures constituent la norme dans l'industrie, 37 dans les grandes entreprises d'ingénierie¹⁷. Les

ayant trois enfants (Afsa 1996) ; Piketty 1998). Bonnet et Labbé distinguent trois types de bénéficiaires : environ 75% des femmes avaient un emploi avant le bénéfice de l'APE. La précarité de l'emploi constitue alors une forte motivation au retrait de l'emploi pour les femmes vivant avec un conjoint dont l'emploi est en revanche parfaitement stable. Environ 20% des allocataires sont des femmes qui étaient au chômage au cours de la période précédant l'obtention de l'allocation. Enfin, les effets d'aubaine ne semblent représenter que 5% de la population allocataire de rang deux.

¹⁶ Voir G. Cette (1999).

¹⁷ voir *Working Time Patterns in the European Union: Policies and Innovations from a gender Perspective*, Report of the European Commission's Group of Experts on "Gender and Employment, European Commission.

aides au temps partiel ciblent des durées courtes –inférieures en moyenne à 16 heures –, qui sont exonérées de contributions sociales (patronales et salariales), si le salaire hebdomadaire correspondant n'excède pas £61.

Les droits ouverts par l'emploi à temps partiel inférieur à 16 heures hebdomadaires sont plus limités que ceux ouverts par l'exercice d'un emploi à temps plein. Les différences concernent aussi bien les droits liés au congé maternité, les indemnités de licenciement ou les possibilités de recours pour licenciement abusif¹⁸.

Les aides formelles à la garde des enfants

Il existe en France un système varié d'aide publique à la garde d'enfants, sous la forme de services collectifs, d'aides financières ou de droits de déductions fiscales. Environ 23% des enfants âgés de moins de trois ans, et près de 99% des enfants âgés de 3 à 6 ans qui ont une place dans un service de garde financé par le secteur public. Ces structures offrent un service de garde compatible avec une journée de travail à temps plein, et ouvert sur une grande partie de l'année.

Une *Allocation de Garde d'Enfant à Domicile* (AGED) est en outre versé aux parents actifs, qui font le choix d'employer une aide à domicile pour garder leur enfant de moins de trois ans. Cette allocation est destinée à couvrir les contributions sociales associées à cet emploi.

L'*Aide à la Famille pour l'Emploi d'une Assistante Maternelle Agrée* (AFEAMA) est une allocation versée aux ménages – sans condition de ressources – qui recrutent une assistante maternelle agréée pour prendre en charge les enfants de moins de six ans, de façon à « *exonérer les familles des cotisations sociales et par là encourager l'emploi déclaré d'assistantes maternelles ou d'aides à domicile* ». Deux objectifs sont en fait visés par l'AGED et l'AFEAMA. D'une part, fournir une aide à la garde plus flexible que le système de crèche, c'est-à-dire compatible avec des horaires de travail longs et/ou irréguliers ; d'autre part, soutenir la création d'emplois d'aides à domicile.

¹⁸ Il est à noter que les directives européennes concernant le congé parental adoptée en 1996 (96/34/EC) et les conditions de travail à temps partiel adoptée en 1997 (97/81/EC) s'oppose à un tel dualisme en invitant les pays de l'Union Européenne à réduire de telles inégalités. La première accorde un congé d'une durée minimale de trois mois aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Adoptée sur la base du protocole social excluant le Royaume-Uni, la directive a été étendue à ce dernier, avec le 15 décembre 1999 comme délai de transposition. La seconde directive interdit toute différence au détriment du travailleur à temps partiel en ce qui concerne le salaire, certains avantages sociaux, les conditions de travail et de licenciement.

Une telle diversité de services de garde ou d'aides directes n'existe pas au Royaume-Uni. Les services de garde, très délocalisés, sont financés par fonds publics et privés, et concernent principalement âgés de 36 à 60 mois : ainsi seuls 2% des enfants âgés de moins de trois ans ont une place dans un système de garde financé par le secteur public, ce taux atteignant 60% des enfants âgés entre trois et 6 ans¹⁹. La plupart des gardes sont en outre proposées pour des demi-journées et limitées à la période de scolaire. Burchell et al. (1997) rapportent que seuls 8% des enfants âgés de moins de 5 ans vont quotidiennement dans une garderie – moins de 10% des enfants de femmes qui travaillent –, 6% sont gardés par des baby-sitter, des nourrices ou des filles au pair. Aucune aide financière n'est en revanche proposée avant l'introduction du *Children Tax Credit* en 1999 (cf. encadré 1).

Les différences d'organisation du rythme scolaire peuvent enfin contribuer à comprendre les difficultés plus importantes liées à la prise en charge des enfants au Royaume-Uni qu'en France, dans la mesure la journée d'école apparaît plus longue en France - couvrant généralement la journée de 8h30 à 16h30, alors qu'elle se termine souvent plus tôt au Royaume-Uni, et apparaît donc plus difficilement compatible avec une activité professionnelle d'une durée « normale ».

5. Deux « modèles » d'inégalité

5.1. Une segmentation inégalitaire du marché du travail au Royaume-Uni

Le modèle d'alternance entre phases d'emploi et de formation de la famille qui caractérisait les comportements des femmes britanniques (Letablier et Hantrais, 1995) s'est peu à peu modifié au cours des années 90. Le développement continu du travail à temps partiel poursuit un mouvement amorcé dans les années 80 de flexibilisation des durées du travail qui permet à un effectif croissant de femmes d'intégrer le marché du travail. Cette croissance est alors portée par un compromis domestique-marchand dont les mères de jeunes enfants

¹⁹ voir *Care in Europe*, Report of the « Gender and Employment » and the « Gender and Law » groups of expert, Employment and social affairs, p. 27.

apparaissent les principales bénéficiaires. Bien que cette participation croissante des femmes à l'emploi marque sans aucun doute un progrès de leur accès au marché du travail, elle n'en demeure pas loin liée à de fortes inégalités.

Cette intégration croissante s'effectue en effet sur un marché du travail fortement dualisé, où l'emploi est d'autant plus mal rémunéré que sa durée est courte²⁰. La population féminine, qui représente la plus grande part du contingent de travailleurs à temps faible, est alors la première victime de ce dualisme, se trouvant de fait exposée à un plus grand risque de pauvreté. Les incitations au développement de l'emploi à faible durée par l'intermédiaire d'exonération de cotisation conforte ce travers, et ce d'autant plus qu'il apparaît fondé sur un compromis satisfaisant, à court terme, tant les employeurs que les employées. Les employeurs, tout d'abord, qui échappent alors au taux marginal élevé existant juste au dessus du *Lower Earnings Limit* – fixé à £62 en 1998, qui correspond principalement à des emplois d'une durée inférieure à 16 heures hebdomadaires ; mais aussi les employées qui bénéficient alors du revenu net plus élevé du fait de l'exonération d'impôt qui lui est liée (*Encadré 2* ; I.E.R., 1998). Un tel soutien va pourtant dans le sens d'un renforcement des inégalités dans la mesure où près de 80% des employés qui perçoivent un salaire inférieur à ce plancher sont des femmes (McKnight et al, 1998). C'est en outre sur long terme que se développent de telles inégalités par les effets de trappe qui semblent liés à la présence dans l'emploi faiblement rémunéré²¹.

La maternité apparaît, dans ce contexte, comme l'un des vecteurs principaux des inégalités de revenu, dans la mesure où elle est le plus souvent liée à une interruption d'activité suivie d'un retour à l'emploi à temps partiel. Joshi et Davies (1990) estiment ainsi que la prise en charge des enfants coûte, au vu des différences de salaire entre les

²⁰ Voir dans cet ouvrage la contribution de G. de Larquier sur les *Dynamiques des marchés du travail...* pour la présentation des écarts salariaux hommes-femmes en fonction du type d'emploi occupé.

²¹ McKnight, (1997) observe ainsi que la probabilité de connaître une ascension dans la hiérarchie salariale est, toutes choses égales par ailleurs, décroissante avec la durée de la présence dans l'emploi faiblement rémunéré. McKnight et al. (1998) attirent en outre l'attention sur les dangers de long terme de cette trappe en soulignant qu'une présence prolongée dans l'emploi faiblement rémunéré peut impliquer une somme de contributions inférieures au montant donnant droit aux retraites d'Etat.

mères et les femmes sans enfant, un montant égal à vingt fois le salaire annuel de la femme au moment où celle-ci se retire du marché du travail à l'arrivée du premier enfant. Ils estiment, à titre de comparaison, que la naissance du premier enfant induit une perte de gain potentiel de 50% par rapport à celui d'une femme dont l'activité aura été continue sur le cycle de vie, alors que cette proportion n'est que de 10% en France. McKnight (1997) met quant à elle en avant le rôle de la maternité dans « l'installation » dans la pauvreté en pointant l'effet positif de la présence de jeunes enfants sur la durée de la présence dans l'emploi faiblement rémunéré, alors que le report de l'arrivée des enfants semble au contraire permettre une ascension plus rapide dans la hiérarchie des salaires.

Enfin, les transformations qui affectent les familles – illustrées en particulier par la croissance drastique des taux de divorce ou des foyers mono-parentaux – renforce la nécessité pour les femmes de se positionner sur le marché du travail, alors que les femmes se trouvant dans cette situation sont moins de 35% à être présentes dans l'emploi. Dans ce contexte, la « stratégie » mise en place à travers la politique de *workfare* qui vise à remettre le marché du travail au cœur du système de régulation sociale peut sembler insuffisante. On peut en effet y lire une politique de « remarchandisation » de la société – et en particulier du travail – qui certes présente l'avantage de permettre une offre différenciée de services et de prestations, mais dont le risque est de générer des inégalités fortes et persistantes en ne parvenant pas à couvrir les risques les plus durs (Esping-Andersen, 1999 ; 2001). Le mythe de la « *travailleuse adulte indépendante* » semble en outre se heurter au manque de services disponibles dans le secteur formel permettant aux femmes de se dégager des tâches de soins dont elles sont traditionnellement investies, et dont le marché risque de ne donner qu'un accès très inégalitaire (Lewis, 2001).

5.2. Un accès à l'emploi inégalitaire en France

Le compromis sur lequel prend appui l'intégration elle aussi croissante des femmes dans l'emploi en France est, nous l'avons vu, d'une autre nature. Les principes d'égalité et de droit au « libre-choix » qui sont opposés à la tradition familialiste nous a amené à qualifier un compromis de type domestique-civique. Bien que portée publiquement

par un principe d'égalité, ce soutien à l'accès des femmes à l'emploi n'est pas sans devoir traiter (voire susciter) certaines inégalités.

L'inégalité d'accès à une garde formelle des enfants est sans doute l'une des causes principales des inégalités d'accès à l'emploi. Ainsi, c'est par exemple une très grande disparité qui caractérise la répartition des crèches collectives sur le territoire français, puisque près de 46% des places en crèche sont situées en Ile-de-France. Cette inégalité est renforcée par les transformations des politiques d'aides aux ménages à la prise en charge des enfants, qui traduisent les incertitudes du « modèle » français face aux nouvelles configurations familiales et aux nouveaux risques qui leur sont liés. Math et Renaudat (1997) suggèrent en particulier que les transformations de la politique en matière de modes de garde s'accompagnent d'effets très inégalitaires. Ils tracent ainsi une évolution de la période du début des années 80, durant laquelle l'accent est mis sur le développement de services collectifs de garde, et où les questions de la qualité des services et de l'éveil des enfants dominent les débats, aux années 90 qui augurent une politique de diversification de l'offre d'accueil, et visant à encourager davantage l'accès à des modes de garde individuels. Cette évolution prend appui sur une transformation de la problématique où la question de la garde des enfants est de plus en plus guidée par les politiques d'emploi (Fagnani et Grignon, 1997), mais où la question de sa « qualité » tend à s'effacer. Ce glissement permet de comprendre la légitimité d'une politique publique qui, dans un contexte de forte contrainte budgétaire, centre son effort sur l'accès à des modes de garde individuels. Le développement de l'*AGED* ou de l'*AFEAMA* sont alors vues davantage comme un moyen d'encourager la création d'emploi, en ciblant avant tout les familles qui disposent au préalable d'un revenu suffisant pour employer une aide à domicile (*Encadré 1*). Le renforcement des inégalités d'accès aux différents modes de garde, et par conséquent à l'emploi, est toutefois la contrepartie de cette politique. Fagnani (1997) observe par exemple que les bénéficiaires de l'*AGED* sont en majorité des ménages à deux actifs qui disposent de revenus relativement élevés, qui voient là une aubaine pour faire garder leurs enfants à domicile alors que leur emploi les contraint à des durées du travail longues ou irrégulières, souvent incompatibles avec l'offre proposée par les systèmes de garde collective. L'*Allocation Parentale d'Education* bénéficie quant à elle aux ménages du bas de l'échelle de revenus, dont le partenaire féminin se trouve ici incité à un retrait durable de l'emploi, dépassant la période de bénéfice de l'allocation (Bonnet et Labbé, 1999). Elle contribue néanmoins à renforcer l'instabilité professionnelle des femmes peu qualifiées ou en situation

de précarité (Battagliola, 1997 ; Bonnet et Labbé, 1999). Ainsi, alors que la diversification des aides à la garde a pour but de multiplier les possibilités de choix des femmes, ce sont en fait des incitations de nature opposée qui visent les deux extrémités de l'échelle sociale, propice à renforcer les inégalités d'accès à l'emploi.

Ces inégalités se retrouvent enfin dans celle qui s'exerce sur les salaires féminins, qui sont, comme au Royaume-Uni, globalement inférieurs au niveau moyen de salaire observé parmi la population masculine. L'effet de la maternité sur cet écart apparaît ici aussi de façon évidente, bien qu'il soit médiatisé d'une manière différente. L'inégalité de salaire semble en effet ici liée non pas tant, comme au Royaume-Uni, à l'existence d'un marché fortement segmenté, qu'aux effets de la maternité sur l'accès à ou la continuité de l'emploi. Dès lors, tout se passe comme si, alors qu'il existe une liaison étroite entre la croissance du salaire et l'ancienneté dans l'emploi²², l'accumulation d'ancienneté par les femmes sur leur cycle de vie était particulièrement faible en raison des interruptions d'activité suscitées par les maternités²³.

6. Conclusion

Se dégagent ainsi deux « modèles » d'intégration des femmes dans l'emploi en France et au Royaume-Uni par lesquels sont médiatisés de manière assez différentes des inégalités d'accès à l'emploi et de salaire, inégalités qui, dans les deux pays, demeurent très fortes. En France, le nombre d'enfant demeure un facteur discriminant de l'accès des femmes à l'emploi, reflétant ainsi la fragilité du principe civique

²² voir dans cet ouvrage la contribution de G. de Larquier.

²³ D'autres raisons contribuent à expliquer l'écart salarial existant entre hommes et femmes. Ainsi, si l'écart brut de salaire est d'environ 25% entre hommes et femmes, il est réduit à un intervalle compris entre 10 et 15%, lorsque les effets de structure ont été pris en compte – i.e. les effets de différences de formation, d'expérience, de catégorie professionnelle, d'âge, de secteurs d'activité – fait apparaître un écart se maintenant de 10 à 15% (Silvera, 1995). Il faut alors voir dans cette part inexpliquée de l'écart salarial, outre l'effet d'une différence d'accès à l'emploi (Meurs et Ponthieux, 1999), le résultat de pratiques discriminatoires dont les racines sont multiples et reflètent des préjugés sociaux sur la place sociale des femmes dont le droit à l'emploi dans des conditions égales aux hommes ne parvient pas à s'étendre totalement du discours aux pratiques (Lurol, 2001).

livier Thévenon

fondant dans les politiques de « conciliation » emploi-famille mises en place dès le milieu des années 80. Toutefois la transformation du marché du travail opérée par le développement du travail à temps partiel relativement long – entre 18 et 32 heures – semble avoir, dans les années 90, permis aux mères – et en particulier à celles de 3 enfants et plus – de combiner un engagement professionnel à leur vie familiale (*Table 2*).

Le temps partiel donne, au Royaume-Uni, un accès au marché du travail plus directement conciliable pour les mères avec leur vie familiale, mais la segmentation du marché du travail opère un partage de la population active qui fait alors face à de fortes inégalités de conditions d'emploi et de revenus. Une telle polarité est sans doute l'une des causes de l'évolution de l'emploi féminin observé dans les années 90 qui s'oriente vers des durées du travail plus élevées. Le travail à temps « normal » est ainsi une opportunité saisie plus fréquemment par les femmes sans ou avec un enfant, de plus en plus nombreuses à faire le choix de limiter la taille de leur descendance ou d'en retarder l'arrivée, alors que les mères semblent s'orienter vers du temps partiel plus long (*Table 2*). Les comportements demeurent néanmoins très dépendants de l'âge des enfants – et des autres modalités de constitution de la famille (Thévenon, 1999b) –, à la différence de ce qui est observé en France, marquant là les différences d'inscription du travail des femmes dans les ménages et dans les politiques publiques. Il semble ainsi que, malgré les signes d'une similarité croissante donnés *a priori* par le développement du temps partiel en France et par le développement travail « normal » pour les britanniques – et soutenu par une intégration européenne visant à harmoniser de façon croissante les pratiques des Etats membres –, ces pays soient marqués par des évolutions sociétales qui demeurent en partie spécifiques, du fait des formes particulières d'inégalités qui y sont identifiées.

Références bibliographiques

Afsa, C., (1996), « L'activité féminine à l'épreuve de l'allocation parentale d'éducation », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n°46, p. 1-8.

Afsa, C., (1998), « L'allocation Parentale d'Education : entre politique familiale et politique de l'emploi », *INSEE Première*, n°569.

Afsa, C., Renaudat E., Bloch-London C., Buffier-Morel M. (1993), « Les salariés en congé parental », *Premières Informations*, DARES, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, n°334, 27 mai.

Barbier, J-C., (1999), « La logique du *workfare* dans les politiques sociales en Europe et aux Etats-Unis : les limites des analyses universalistes, Document de Travail CEE, n° 98/31

Barbier, J. C., Gautié J. (1998), *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*, Presses Universitaires de France.

Batifoulier, Ph., Thévenon, O., (2001), « Interprétation et fondement normatif des règles », in Batifoulier, Ph, (ed.), *Théorie des Conventions*, Economica, à paraître.

Battagliola, F., (1997), « Les trajectoires d'emploi des jeunes mères de famille », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n°52, p. 87-99.

Berthelot, J.M., (2000), « The implications of 'societal analysis' for a programme research », in Maurice M., Sorge A. (eds), *Embedding organizations*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam, p. 89-99.

Boltanski, L., Thévenot, L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, coll. Nrf essai.

Boltanski, L., Chiapello, E., (2000), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, coll. Nrf essai.

Bonnet, C., Labbé, M. (1999), « L'activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants : l'impact de l'allocation parentale d'éducation », *Etudes et Résultats*, DREES, n°37, novembre.

Bradshaw, J., Ditch, J., Holmes, H., Whiteford, P., Ray, J.C., (1994), « Une comparaison internationale des aides aux familles », *Recherches et Prévisions*, CNAF, n°37, septembre, pp.11-26.

Burchell, B., Dale, A., Joshi H. (1997), « Part-time work among British women », in Blossfeld H.P., Hakim C. (eds), *Between equalisation and marginalisation: Women working part-time in Europe*, Oxford University Press.

Cette, G. (1999), « Le temps partiel en France », *Rapport pour le Conseil d'Analyse Economique*, La Documentation Française.

livier Thévenon

Chambaz Ch., Lequet-Slama D. (2000), « Le Working Family Tax Credit au Royaume-Uni, un crédit d'impôt pour les parents en activité », *Etudes et Résultats*, Drees.

Commaille, J. (1993), *La stratégie des femmes. Travail, Famille et Politique*, La Découverte.

Commaille, J., de Singly, F., (1997), « Les règles de la méthode comparative dans le domaine de la famille : le sens d'une comparaison », in Commaille et de Singly (eds), *La question familiale en Europe*, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales.

Coutrot, L., Fournier, C., Kieffer, A., Lelievre, E., (1997), « The family cycle and the growth of Part-time female employment in France », in Blossfeld H.P. et Hakim C. (eds), *Between equalisation and marginalisation: Women working part-time in Europe*, Oxford University Press.

Davies, H, Joshi, H. (1993), "Mothers human capital and childcare in Britain", *National Institute Economic Review*, november, p. 50-63.

Dex S., Joshi H., Macran S. McCulloch (1998), « Women's employment transitions around childbirth », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 60(1), p. 79-97.

Elias, P., (1994), « Family formation, occupational mobility and part-time », in A. Hunt (ed.), *Women and Paid Work*, p. 83-103.

Esping-Andersen, G., (1999), *Les trois mondes de l'Etat Providence*,.

Esping-Andersen, G., (1997), « L'Etat protecteur à la fin du siècle. Les conséquences de l'évolution du marché du travail, de la famille et de la démographie », in *Famille, marché et Collectivité*, OCDE.

Eymard-Duvernay, F., (2001), « La politique de l'Economie des Conventions », in Batifoulier (ed.), *Théorie des conventions*, Economica, à paraître.

Fagnani, J., (1997), « L'allocation de garde d'enfant à domicile : profil des bénéficiaires et effet d'aubaine », *Droit Social*, n°11, novembre.

Fermanian, J.D., Lagarde, S., (1999), « Les horaires de travail dans le couple », *Economie et Statistique*, n°321/322, p. 89-110.

Fouquet, A., Gauvin, A., Letablier, M. Th., (1999), « Des 'contrats sociaux' entre les sexes différents selon les pays de l'Union

Européenne », in *Rapport sur l'égalité hommes/femmes*, Conseil d'Analyse Economique, p. 105-146.

Galtier, B., (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois « faute de mieux » », *Economie et Statistique*, n° 321-322, p. 57-78.

Hakim, C., (1991), « Grateful slaves and self-made women: fact and fantasy in women's work orientations », *European Sociological Review*, vol 7 n°2, septembre, p. 101-121.

Hakim, C., (1997), « Sociological perspective on part-time work », in Blossfeld, H.P. et Hakim C. (eds), *Between equalisation and marginalisation: Women working part-time in Europe*, Oxford University Press.

Hantrais, L., (1997), « La régulation socio-politique de la relation travail – famille », in de Commaille J. et de Singly F (eds.), *La question familiale en Europe*, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales.

Hantrais L. (1993), « Comparing family Policy in Britain, France and Germany », *Journal of Social Policy*, 23(2), pp. 135-160.

Humphries, J., Rubery, J., (1995), « L'emploi des femmes dans les années 80 : intégration, différenciation, polarisation », dans Plasman R. (ed), *Les femmes d'Europe sur le marché du travail*, L'Harmattan.

Institute for Employment Research, Low pay and government policy, Bulletin, n°42.

Jenson, J., Sineau, M., (1998), *Qui doit garder le jeune enfant ? Les représentations du travail des mères dans l'Europe en crise*, L.G.D.J., coll. Droit et Société.

Kaufmann, F.X., (1997), Les Etats providence européens dans leur rapport avec la famille, in Commaille et de Singly (eds), *La question familiale en Europe*, L'Harmattan, coll. Logiques Sociales.

Letablier, M.Th., (2000), « Famille et Emploi : une comparaison européenne », in Chauvère, M., Sassier, M., Bouquet, B., Allard, R., Ribes, R., (eds), *Les implicites de la politique familiale*, Dunod, p. 204-219.

Letablier, M.Th., Hantrais, L., (1995a), *La relation Famille-emploi : une comparaison des modes d'ajustement en Europe*, Dossier du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°6.

livier Thévenon

Letablier, M.Th., Hantrais, L., (1996), *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Cahier du Centre d'Etude de l'Emploi, n°35.

Letablier, M.Th., Lurol, M., (2000), « Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne », *La Lettre du Centre d'Etudes de l'Emploi*, 63.

Lewis, J., (1998), « Politique familiale et marché du travail : le cas de la Grande-Bretagne dans une perspective Européenne », in de *Les nouvelles frontières de l'inégalité*, M. Maruani ed., MAGE, La Découverte.

Lewis, J., (2001), « Les femmes et le workfare de Tony Blair », *Esprit*, mars-avril, p. 174-186.

Lurol, M., (2001), « Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000) », Document de travail du Centre d'Etudes de l'Emploi, 7.

Macran, S., Joshi, H., Dex, S. (1996), « Employment after childbearing: a survival analysis », *Work, Employment and Society*, vol. 10, n°2.

Math, A., Renaudat, E. (1997), « Développer l'accueil des enfants ou créer de l'emploi ? Une lecture de l'évolution des politiques en matière de modes de garde », *Recherches et Prévisions*, CNAF, 49, septembre, p. 5-18.

Maurice, M., (1989), « Méthode comparative et analyse sociétale : les implications théoriques des comparaisons internationales », *Sociologie du travail*, 31(2), p. 175-191.

Maurice, M., Sellier, F., Sylvestre, J.J., (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Presses Universitaires de France, coll. Sociologies, 382 p.

Maurice, M., Sellier, F., Sylvestre, J.J., (1991), « Analyse sociétale et cultures nationales : réponse à Ph. D'Iribarne », *Revue Française de Sociologie*, vol. 32, p. 75-86.

Maurice, M., (2000), « The paradoxes of societal analysis. A review of the past and prospect for the future », in Maurice M., Sorge A. (eds), *Embedding organizations*, John Benjamins Publishing Company, Amsterdam, p. 89-99.

McKnight, A., (1997), « A study of the working lives of individuals in the low employment », papier présenté au séminaire de l'Institute for employment Research, janvier.

McKnight, A., Elias, P., Wilson, R., (1998), « Low pay and the National Insurance System : a statistical picture », Manchester : Equal Opportunities Commission.

McRae, S., (1991), *Maternity rights in Britain: the PSI report on the experience of women and employers*, London: Policy Studies Institute

McRae, S., (1993), « Returning to work after childbirth: opportunities and inequalities », *European Sociological Review*, vol. 9 n°2,september, p. 125-137.

Meilland, C., (1998), « Durée du travail des femmes : principale variable de la discrimination sur le marché du travail dans l'Union Européenne », *Thèse de Doctorat en Sciences Economiques*, Université de Paris X-Nanterre.

Meurs, D., Ponthieux, S., (2000), « Components of the gender wage gap in 12 European Union Countries », EALE/SOLE Conference, Milan, April.

Nicole-Drancourt, C., (1990), « Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi », *Sociologie du travail*, février.

Nohara N. (1999), « L'anamysel sociétale des rapports entre les activités féminine et masculine : comparaison France-Japon, *Revue Française de Sociologie*, XL(3), p. 531-558.

Piketty Th. (1998), « l'impact des incitations financières au travail sur les comportements individuel : une estimation pour le cas français, *Economie et Prévision*, n° 132-133, p. 1-29.

Purcell, K., (1997), « The implications of flexibility for the gendering of employment and equal opportunities », working paper, Institute for Employment Research, Université de Warwick.

Salais R. (1998), "A la recherche du fondement conventionnel des institutions" in R. Salais, E. Chatel et D Rivaud-Danset. (eds), *Institutions et conventions, Raisons Pratiques*, Editions de l'EHESS, p. 255-291.

livier Thévenon

Silvera, R., (1998), "Les salaires: toutes choses inégales par ailleurs", in Maruani M., *Les nouvelles frontières de l'inégalité: hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte, coll. Recherches.

Thélot, C., Villac, M., (1998), « Politique Familiale : Bilan et Perspectives », *Rapport à la ministre de l'emploi et de la solidarité et au ministre de l'économie des finances et de l'industrie*, La Documentation Française.

Théret, B., (1997), « Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation : fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale », in *L'Année de la Régulation*, vol. 1, p. 163-228, La Découverte.

Thévenon, O., (1999a), « La durée du travail féminin en Europe : entre flexibilité et conformité », *Recherches et Prévisions*, CNAF, 56, juin.

Thévenon, O., (1999b), « Female labour supply and family formation : a comparative study of female behaviours in the Netherlands, United-Kingdom, West Germany, France and Spain », XIème conférence annuelle de la *European Association of Labour Economists*, september.

Van de Velle, I., (1997), « Le congé parental : stratégies des employeurs et des salariées », *Recherches et Prévisions*, n°49, septembre, p. 19-30.

Weber, M., (1971), *Economie et Société : Les catégories de la sociologie*, Agora, Pocket.